

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ**

Актуальность предлагаемого и реализуемого проекта не вызывает сомнений. Следует отметить несколько причин, по которым эта проблема в нашем регионе является важной, а пути ее решения чрезвычайно востребованы.

Одной из важнейших задач современной высшей школы является восполнение квалифицированных инженерных кадров, острую нехватку, которых на данный момент испытывает большинство промышленных предприятий России. В ближайшее время это может стать фактором, сдерживающим экономический рост в стране. Понимая и оценивая данный момент, как наиболее важный, следует обратить внимание на специфику регионального опыта, в частности УрФО.

Как показывает многолетняя практика, современный абитуриент неохотно выбирает специальности инженерного профиля, особенно хорошо это иллюстрируют статистика по результатам ЕГЭ, когда физику сдают только 27 % всех выпускников в отличие от 60 % выбирающих профильным предметом обществознание. Юные выпускники школ, техникумов и колледжей просто не видят себя во многих технических профессиях, считая данные направления не престижными и бесперспективными. Поэтому зачастую контингент студентов по таким не модным направлениям формируется вообще по остаточному принципу. Отсюда, как следствие плохая успеваемость студента, его отношение к учебе, как к отбыванию повинности и не желание по окончании университета работать по полученной специальности. Действительно, зачем вкладывать энергию и время на изучение того, что не станет твоей профессией. Конечно, довольно интересным и перспективным выходом в такой ситуации может служить целевое направление от промышленных предприятий. Здесь тебе и конкретный студент, заинтересованный в получении профессии и «замотивированный» на это договором с предприятием и его четкое распределение, как молодого специалиста на рабочее место. Но и тут не все гладко, во-первых, количество целевых мест ограничено, не более 10–15 % от числа общего приема, во-вторых, программу целевой подготовки потенциальных работников необходимо начинать еще в школах, а без инициативы и поддержки со стороны правительства города сделать это очень сложно. Советский институт подшефных школ, профтехучилищ и техникумов разбитый и снятый с балансов многих предприятий, как не профильный нес колоссальную нагрузку по профориентации молодежи. Такая работа на перспективу в школьном возрасте вызывала интерес, раскрывала возможности, которые открывает та или иная специальность, а молодым людям позволяла делать выбор профессии, более взвешено и осознано.

Еще один важный аспект этой проблемы заключается в том, что разорвана связь между современным промышленным предприятием и высшими учебными заведениями РФ. Насколько точно можно выполнить запросы и чаяния промышленников по целевому обучению студента без четкого и досконального изучения материальной базы и проблем предприятий вузами? В современных экономических условиях, когда статьи бюджета предприятия на научные разработки изначально закладываются минимальными, а многие проблемы и технологии под грифом «коммерческая тайна» подготовить специалиста «под ключ» очень сложно.

Понимая это, некоторые предприятия УрФО всерьез задумались о создании корпоративных университетов, практико-ориентированного бакалавриата в вузах и совместных центров повышения квалификации, но все это требует значительных человеческих, временных и финансовых ресурсов, в том числе и из федеральных средств. Создать с нуля образовательное учреждение со всей инфраструктурой это не только построить современное, комфортное, отвечающее всем требованиям здание, что само по себе, конечно, не мало, но и суметь подобрать коллектив ответственных профессионалов необходимый, что бы обоснованно укомплектовать и выбрать оборудование в будущие учебные лаборатории, суметь разработать необходимые учебные планы и программы, методические пособия и указания удовлетворяющие интересам и требованиям не только предприятия, но и будущих студентов, а также не в последнюю очередь и самих преподавателей. Все это потребует от коллектива огромных творческих усилий, которые, к огромному сожалению за последнее время сильно обесценились. Поэтому ожидать, что люди будут отдавать подобным проектам весь свой потенциал нельзя.

Конечно, в каком-то виде корпоративный университет существовать сможет тем более за деньги из федеральной программы поддержки взаимодействия вузов и корпораций, и даже сумеет в какой-то мере подготовить кадры для предприятий холдинга. Но очевидно, что это даст только краткосрочный и временный результат, а будут ли выпускники такого университета обладать той широтой знаний и компетенций, которые предъявляет мир современному инженеру ещё большой вопрос. Ведь высшее образование призвано давать не только профессиональную подготовку, но оно же обязано выполнять и социальную функцию воспитывать активных и созидательных граждан, а для этого необходимо внедрять принцип непрерывности образования на протяжении всей жизни человека и тут на наш взгляд у корпоративного университета есть ограничения [1]. Эти ограничения могут быть продиктованы коммерческими интересами корпораций, кадровой политикой на предприятиях холдинга, экономической ситуацией в стране и в мире в целом, ротацией и воспроизводством квалифицированных педагогических кадров.

Ставить образование большой группы людей в зависимость от частного капитала и не развивать государственных институтов контроля и инспекции за подобными учебными заведениями в современном обществе невозможно. А это обязательно повлечет за собой изыскание дополнительных средств из федерального и муниципального бюджетов для организации качественного мониторинга образовательных программ. Возникнет необходимость разработать и внедрить совершенно новую систему оценки качества профессионального образования.

Есть и другая сторона проблемы, а именно: на всех предприятиях есть люди уже вполне состоявшиеся в выбранной профессии, как специалистам практикам, им не хватает теоретической базы и знаний современных технологий. Они находятся в новых экономических и информационных условиях, связанных с компьютеризацией и глобализацией многих ранее независимых процессов. Возникновение таких новых условий, требует в свою очередь новых подходов.

Поэтому принципиально важно приоритет в подобных частно-государственных партнерствах оставлять за региональными и государственными ВУЗами. Традиционно являясь профессионалами в области оказания образовательных услуг они действительно могли бы опираясь на свой опыт и коллективы создавать инновационные образовательные площадки, а также центры дополнительного профессионального образования способные обеспечить формирование кадрового потенциала в условиях динамического развития экономики.

С другой стороны такие центры дополнительного профессионального образования при государственных вузах позволяют эффективно поддерживать высокий уровень квалификации профессорско-преподавательского состава и обеспечивают более тесную связь высшей школы с реальным сектором экономики. Иными словами ДПО превращается в действенный механизм взаимовыгодных отношений производителя и потребителя, вузов и работодателей. Являясь одним из перспективных направлений развития внебюджетной деятельности как в системе высшего образования в целом, так и в отдельно взятом вузе, ДПО отличаются: адаптивностью, целостностью, многообразием, автономностью, информационной и организационной открытостью, доступностью и мобильностью [2].

Именно выше перечисленные особенности дают огромное преимущество дополнительному профессиональному образованию в современном обществе с его все более ускоряющимся объективным процессом устаревания знаний и необходимостью гибко, оперативно откликаться на требования рынка к новым знаниям и умениям.

Следует так же отметить, уникальность формирующегося в современной России института дополнительного профессионального образования, как единственного удовлетворяющего основному международному тезису «Long Life Learning» (обучение в течение всей жизни). Еще в начале

70-х годов прошлого века ЮНЕСКО провозгласило непрерывность основополагающим принципом образовательной политики. Сегодня это направление в деятельности большинства европейских стран рассматривается в качестве высшего приоритета национальных и интернациональных политик [3].

Также нельзя забывать какую важную социальную роль может играть ДПО в условиях нарастания кризисных явлений, в экономике страны предоставляя дополнительные возможности трудоспособному населению включиться в меняющуюся трудовую жизнь и избежать безработицы.

В связи с этим развитие дополнительного профессионального обучения в Институте материаловедения и металлургии Уральского Федерального Университета является актуальным и перспективным направлением.

За последние годы в УрФО на базе Уральского государственного технического университета совместно с такими индустриальными гигантами как: ТМК, УГМК, ВСМПО АВИСМА накоплен значительный опыт организации дополнительной подготовки студентов. Опираясь на результаты таких общих проектов можно определить, что огромное влияние на процессы внедрения любых новых образовательных технологий оказывают состояние внешней и внутренней среды, как образовательной организации, так и промышленных предприятий.

Очевидно, что к факторам внешней среды необходимо отнести, во-первых, рост или спад экономического развития в стране в целом или отдельно взятого предприятия в условиях строго определенного сегмента рынка. Во-вторых социальные и политические процессы в обществе такие, например как демографическая ситуация или роль государственной политики в сфере образования, а также колебания конъюнктуры на рынке труда.

Что касается внутренних факторов то для образовательных и индустриальных организаций они различны. У первых к наиболее важным моментам в этом случае необходимо отнести низкий уровень маркетинга образовательных услуг, недостаточную подготовленность педагогического коллектива для работы в рамках новой образовательной технологии, ошибки в организации и ограниченность финансовых ресурсов, направленных на реализацию образовательного процесса, ограничение мобильности профессорско-преподавательского состава в силу возраста, неоднородность контингента слушателей.

Для предприятий внутренними факторами являются изменение или оптимизация технологического процесса на производстве, модернизация оборудования, квалификация и профессиональная компетентность рабочих кадров и среднего звена.

Необходимо отметить, что кроме выше изложенных факторов работа над новыми образовательными программами очень часто сталкивается с трудностями нормативного и законодательного характера. Это и обеспеченность учебно-методическими материалами, пособиями и отсутствие

четких профессиональных стандартов, и ограничения в законодательстве РФ. В законе РФ «Об образовании» и Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» по-прежнему отсутствует ключевое понятие непрерывного образования, которое закреплено Болонским процессом. А в связи с вступлением России в ВТО эта проблема обязательно проявит себя с новой стороны—со стороны конкурентоспособности специалистов в рамках глобальной мировой экономики.

Как нам представляется, создание центра ДПО при институте материаловедения и металлургии в Уральском федеральном университете сможет обеспечить, или взять на себя:

- мониторинг и прогнозирование развития рынка труда;
- выбор и реализацию образовательных программ ДПО путем поэтапного формирования компонентов профессиональной компетентности инженера удовлетворение потребности промышленных предприятий металлургического комплекса УРФО в квалифицированных инженерных кадрах;
- через укрепление корпоративной связи между образовательным учреждением и отраслевыми предприятиями, разработку профессиональных стандартов, которые наиболее полно удовлетворяли бы требованиям и условиям труда заказчика;
- изучение новых тенденций и осуществление корректирующих действий в рамках ДПО.

Список литературы

1. Колесов В. П., Телешова И. Г. Человек образование модернизация // Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. М. 2011. С. 76–92.
2. Шагеева Ф. Т. Технологии дополнительного профессионального образования будущих инженеров // Вестник Казанского технологического университета. 2008. № 5. С. 258–266.
3. Тарасенко Л. В. Дополнительное профессиональное образование: Становление нового социального института // Автореферат диссертации. 2001. 339 с.

Т. А. Заглодина

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

В современном обществе все больше возрастает значение профессиональной этики в регулировании различных видов трудовой деятельности. Это связано со стремлением постоянно совершенствовать профессиональные нормы применительно к изменяющимся общественным отношениям.

Профессиональная этика — это нравственное самосознание профессиональной группы, ее психология и идеология. Она представляет собой